



## Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Farmasi PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta

Raden Jaka Sarwadhama<sup>1</sup> Eliza Dwinta<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Rumah Sakit, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Farmasi, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia

Email: jaka.sarwadhama@almaata.ac.id

### Abstrak

Perkembangan Globalisasi dalam bidang penyelenggaraan kesehatan berupa aspek penyediaan obat dengan permintaan pasar yang pesat sehingga menuntut penyelenggara organisasi untuk melaksanakan secara profesional. Menghadapi kondisi tersebut mengharuskan organisasi menelaah secara sistematis dalam upaya efisiensi, efektifitas, dan produktifitas karyawan agar dapat bertahan dari segala perubahan yang ada. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktifitas kinerja karyawan diperlukan sebuah model gaya kepemimpinan yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *analitik kuantitatif* dengan rancangan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 responden yang di ambil dengan teknik *purposive sampling*. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan arah korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan ( $p=0,000$ ), sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan dan arah korelasi negatif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja karyawan ( $p=0,367$ ). Kesimpulan penelitian menjelaskan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; motivasi kerja; farmasi

### ***Analysis Style of Leadership and Motivation of the Employees Pharmacy at PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta***

#### **Abstract**

*The development of globalization in the field of health in the form of the provision of drugs with fast market demands that it demands the organization to carry out professionally. Get a condition requiring the organization to review systematic, efficiency, effectiveness, and employee productivity that can resist all the changes is. In efforts to improve the quality and employee performance productivity, it needs a model of good leadership style. This study aims to analyze the style of leadership and motivation of the employee's pharmacy At PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. This study used an analytic quantitative research design with the cross-sectional method. The sampling technique uses purposive sampling with 24 employees. Analyze data using univariate and bivariate. The results of studies show that there are a significant relationship and direction of the positive correlation between a transformational leadership style with the motivation of employee's work ( $p=0,00$ ). When no significant relation exists and the direction of the negative correlation between a transactional leadership style with the motivation of employees ( $p=0367$ ). Conclusion research explained that there was a correlation between the style of leadership and motivation of the employee's pharmacy At PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta.*

**Keywords:** leadership style; Employees motivation; pharmacy

## PENDAHULUAN

Perkembangan Globalisasi merupakan tantangan, masalah dan sekaligus potensi untuk pembangunan nasional berwawasan kesehatan di masa mendatang. Adanya perdagangan bebas akan melahirkan paradigma baru yang menekankan pentingnya konsep yang berorientasi bisnis dalam manajemen pengelolaan organisasi di bidang kesehatan. Demikian pula sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang Farmasi kesehatan yang harus menghadapi persaingan dengan hadirnya berbagai bentuk usaha di bidang kesehatan baik milik pemerintah maupun swasta (1).

Menghadapi kondisi tersebut mengharuskan perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan harus menelaah secara sistematis untuk merumuskan strategi agar dapat bertahan (*survive*) dalam menghadapi segala tantangan di masa mendatang. Pengaruh perkembangan yang pesat dengan permintaan pasar untuk kualitas obat-obatan yang baik menuntut penyelenggara organisasi atau perusahaan kesehatan untuk dapat melaksanakan secara profesional. Tuntutan dan tekanan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap operasional dan kebijakan suatu organisasi (2).

Upaya meningkatkan kualitas, kuantitas dan produktifitas produksi organisasi telah dilakukan, antara lain dengan memperbaiki sarana dan prasarana baik fisik maupun non fisik. Salah satu usaha pembangunan dalam bidang non fisik yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tujuan organisasi, karena SDM yang berkualitas sangat menentukan dalam membawa arah atau tujuan organisasi di suatu perusahaan (2).

Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, motivasi karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan jalannya roda organisasi (3). Demikian pula kepemimpinan sebagai SDM yang menduduki posisi kunci (*key position*) atau penentu kebijakan (*decision maker*) tidak kalah pentingnya untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan dan motivasi dari karyawan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan untuk kemajuan organisasi. Kepemimpinan tingkat puncak atau direktur suatu perusahaan adalah pemimpin yang menjadi ujung tombak dalam mengarahkan segenap sumber daya yang ada, baik fisik maupun non-fisik, sehingga organisasi mampu melakukan perubahan kearah perbaikan secara terus-menerus (*continue*) dan berkelanjutan (*sustainable*) (4).

Berbagai model gaya kepemimpinan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang dimana para peneliti telah menemukan bahwa gaya kepemimpinan direktif, konsultatif dan partisipatif dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan yang dimana seorang pemimpin dalam memberikan evaluasi kinerja yang baik akan berdampak pada loyalitas karayaawan di dalamnya (5). Konseptualisasi kepemimpinan telah bergeser fokusnya dari

berorientasi pemimpin-pengikut kepada kegiatan organisasi dan proses interpersonal yang mempengaruhi pencapaian sasaran (6).

Seseorang yang menduduki posisi sebagai manajer maupun direktur, tidak akan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya dengan mudah sebagaimana memberikan suatu tugas. Dibutuhkan suatu upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan suatu lingkungan dimana kemungkinan besar para karyawan merasa termotivasi untuk bertindak dan berkontribusi pada sasaran organisasional. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik dalam merumuskan masalah yaitu bagaimana analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta yang dimana gaya kepemimpinan yang di gunakan adalah transformasional dan transaksional. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan bagian farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta.

## BAHAN DAN METODE

Desain penelitian ini adalah *analitik kuantitatif* dengan metode *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 responden yang di ambil dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 24 karyawan yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Tahapan penelitian dilakukan dengan pengumpulan data primer dan sekunder yang menggunakan Instrumen penelitian yaitu kuesioner *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* untuk mengukur gaya kepemimpina dan kuesioner motivasi kerja untuk mengukur motivasi kerja. Analisis data yang digunakan adalah univariat dan bivariat menggunakan analisis *korelasi pearson*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta bagian Farmasi dengan jumlah responden sebanyak 24 karyawan. Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan bagian farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. Hasil penelitian disajikan sesuai dengan tujuan penelitian dan diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1** Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	n	Mean	Minimum-Maksimum	Standar Deviasi
Transaksional	24	39,94	29,00-55,00	6,48
Tranformasional	24	41,66	11,00-59,00	12,16

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di bagian Farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta, menunjukkan bahwa mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang di tunjukan oleh rerata mean gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 41,94, dan lebih besar di bandingkan rerata mean gaya kepemimpinan transaksional yaitu sebesar 41,66. Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah serta termotivasi dalam melaksanakan tugasnya (7). Kepemimpinan transformasional dan transaksional muncul sebagai gaya kepemimpinan baru yang dimana memberikan dasar untuk banyak penelitian di seluruh disiplin ilmu khususnya bidang manajemen. Pemimpin transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang visioner dalam agen perubahan yang memotivasi orang melalui bimbingan, visi, dan membawa makna pada pekerjaan mereka, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berkaitan dengan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan melalui aturan, tindakan korektif, dan pemberian imbalan yang berkaitan erat dengan praktek manajemen efektif (8).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pradana yang menunjukkan bahwa dominan gaya kepemimpinan yang dilakukan manajer di salah satu perusahaan swasta adalah gaya kepemimpinan tranformasional. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepeimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, serta menumbuhkan sikap positif dalam bekerja yang didorong dengan motivasi inspirasional, manajemen aktif, dan stimulasi intelektual (9). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa rincian manajemen kepemimpinan yang dilakukan dalam penelitian tersebut berupa keteladanan, pemberian *reward*, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, manajemen aktif, stimulasi intelektual, dan karisma. keteladanan yang merupakan bagian dari kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa Pemimpin memiliki standar moral, prinsip dan keyakinan yang tinggi sehingga dapat menjadi model bagi bawahannya. stimulasi intelektual dan karismatik juga merupakan gaya transformasional yang dimana pemimpin memberikan rangsangan untuk berpikir inovatif, dipercaya, dihormati dan dikagumi. Sedagkan dimensi pada gaya kepemimpinan transaksional berupa pertimbangan individual yang dimana pemimpin membimbing mereka berdasarkan kebutuhan, melakukan kaderisasi (mengembangkan anggota menjadi pemimpin dimasa depan) dan menjadi motivasi inspirasional yang menginspirasi pengikut untuk mencapai potensi optimal, memberikan makna dan membuat pekerjaan mereka menjadi menantang serta manajemen aktif dalam memonitor kinerja dan memperbaikinya sesuai dengan kebutuhan. pemberian *reward* pun

dilakukan pada kepemimpinan transaksional yang dimana pemimpin memberikan harapan dan hadiah dari capaian prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa, walaupun secara umum mayoritas menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, akan tetapi tetap mengandalkan system imbal jasa dan transaksional lainnya. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan baik pada tingkat kelompok maupun tingkat organisasi (7).

**Tabel 2** Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	n	Mean	Minimum-Maksimum	Standar Deviasi
Motivasi Kerja	24	42,83	28,00-65,00	7,80

Motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong individu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu atau tujuan organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja (10). Hasil penelitian yang dilakukan di bagian Farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta menunjukkan bahwa responden tersebut memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja yang di tunjukan oleh nilai rerata mean sebesar 42,83 dengan nilai minimum dan maksimum 28,00-65,00. Hal tersebut menjelaskan tentang tingkat kemauan atau alasan responden melakukan suatu tindakan yang inginkan, karena motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan (11).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Manuk dengan hasil bahwa sebagian besar karyawan di bagian farmasi di PT SOHO memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja (12). Motivasi kerja tidak bisa dilihat akan tetapi hanya dapat diamati dari perilaku yang dihasilkan individu, yaitu cara atau pola pemenuhan kebutuhan atau pencapaian yang diinginkan dari suatu organisai atau perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yaitu faktor eksternal berupa lingkungan tempat kerja antara lain kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi serta pola manajemen yang berlaku, Sedangkan faktor internal berupa kondisi kondisi internal individu seperti sikap, minat dan potensi yang dimiliki (13). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa responden dalam penelitian melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian aktivitas dalam pekerjaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang bersangkutan, akan tetapi penelitian juga menunjukan bahwa adanya responden yang bekerja karena mengharapkan gaji dan upah yang bisa di dapat dari pekerjaan tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa Individu atau seseorang melakukan tugas-tugas yang diberikan karena dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya serta individu memang menyukai

pekerjaan yang menjadi tugas kewajibannya karena sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki (14).

**Tabel 3** Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Variabel	n	Mean	Standar Deviasi	R <sup>2</sup>	p value
Gaya Kepemimpinan	24	81,62	14,23	0,595	0,002
Motivasi kerja	24	42,83	7,80		

**Tabel 4** Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Motivasi Kerja

Variabel	n	Mean	Standar Deviasi	R <sup>2</sup>	p value
Gaya Kepemimpinan Transaksional	24	39,95	6,48	-0,102	0,637
Motivasi kerja	24	42,83	7,80		

**Tabel 5** Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja

Variabel	n	Mean	Standar Deviasi	R <sup>2</sup>	p value
Gaya Kepemimpinan Transformasional	24	41,66	12,16	0,750	0,000
Motivasi kerja	24	42,83	7,80		

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak disukai bawahan secara otomatis akan menimbulkan sikap antipati karyawan terhadap kepemimpinan, yang berdampak pada keengganan karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang disukai karyawan akan secara otomatis menjadi penggerak kesadaran untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai bawahan yang dianggap sebagai bentuk kesukaan dan kesetiaannya kepada atasan (15). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada bagian Farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yang di tujukan oleh nilai *p value* uji person yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan arah *korelasi* positif yang dimana semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang di lakukan maka akan meningkatkan motivasi kerja dari karyawan tersebut, akan tetapi hasil penelitian juga menunjukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan

transaksional dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yang di tujukan oleh nilai *p value* uji *pearson* yaitu 0,367 ( $p > 0,05$ ) dengan arah korelasi negatif yang dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang di lakukan maka akan menurunkan motivasi kerja dari karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan yang disukai pegawai akan menjadi pendongkrak keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian juga menunjukan bahwa gaya kepemimpinan secara keseluruhan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja yang di tunjukan oleh nilai *p value* 0,002 ( $p < 0,05$ ) dengan keeratan hubungan yang kuat yang di tunjukan oleh nilai *korelasi pearson* sebesar 0,595. Hal tersebut yang mejelaskan bahwa gaya kepemimpinan secara keseluruhan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Taufani dengan hasil bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di salah satu perusahaan di Yogyakarta. Keberhasilan suatu organisasi baik dalam satu kelompok maupun berbagai kelompok suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan (14). Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam melaksanakan programnya terutama terlihat dalam peningkatan kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Sitthiwarongchai yang menunjukan bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam memotivasi karyawan di Bangkok Thailand. Pemimpin transformasional adalah pemimpin visioner sebagai agen perubahan yang memotivasi orang melalui bimbingan, visi, dan membawa makna pada pekerjaan mereka. Pemimpin menunjukkan perilaku karismatik, standar moral tinggi (keteladanan), memberikan motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan memperhatikan pertimbangan individual (16). Strategi motivasi utama untuk mencapai hal ini adalah kolaborasi yang bersifat asertif dan kooperatif, melibatkan upaya untuk bekerja dengan orang lain untuk mencari solusi yang memuaskan kedua belah pihak. Gaya transaksional berupa penegakan aturan, tindakan korektif dan pemberian imbalan yang dapat digunakan sebagai upaya pilihan mencapai tujuan dan selanjutnya dapat menjembatani adanya kolaborasi sehingga kepemimpinan transformasional dapat diterapkan (17).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa bagian

farmasi PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta karyawan di perusahaan tersebut memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional muncul sebagai gaya kepemimpinan baru yang dimana memberikan dasar untuk banyak penelitian di seluruh disiplin ilmu khususnya bidang manajemen. Pemimpin transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang visioner sebagai agen perubahan yang memotivasi orang melalui bimbingan, visi, dan membawa makna pada pekerjaan mereka, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berkaitan dengan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan melalui aturan, tindakan korektif, dan pemberian imbalan yang berkaitan erat dengan praktek manajemen efektif. Gaya kepemimpinan akan selalu berubah dengan mempertimbangkan situasi kerja dan kebutuhan kerja yang selalu berubah sehingga juga mempengaruhi motivasi kerja

Saran penelitian ini bagi PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta diharapkan terus melakukan upaya perbaikan dalam bidang manajemen untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Manajer di perusahaan tersebut untuk dapat melakukan kombinasi antara kepemimpinan transaksional dan transformasional sesuai dengan keadaan yang ada pada suatu perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan serta dapat menggunakan metode-metode yang berbeda dalam meneliti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Sari Lana. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta. *J Manaj dan Pelayanan Farm* [Internet]. 2014;4(1):33–8. Available from: <https://journal.ugm.ac.id/jmpf/article/viewFile/29650/17759>
2. Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *J Ilm Magister Manaj*. 2019;2(1):129–47.
3. Choliq A. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Ombak; 2014.
4. Sumarni, Andri P. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo* [Internet]. 2019;5(2):154. Available from: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/157-837-1-PB.pdf>
5. Rachmawati E. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Liquid Pt Itrasal Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *J Ilmu Farm dan Farm Klin* [Internet]. 2018;15(1):51. Available from:

- file:///C:/Users/Asus/Downloads/2173-4298-1-SM.pdf
6. Choi SB, Kim K, Kang S, City S. Effects Of Transformational And Shared Leadership Styles On Employees ' Perception Of Team Effectiveness. Soc Behav Personal an Int J [Internet]. 2017;45(3):377–86. Available from: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.ugm.ac.id/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=edf59ebc-dcdb-4ba8-a09d-892f912188bd%40sessionmgr4007>
  7. Rivai. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2014.
  8. Nawawi HH. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Salemba Empat; 2011.
  9. Pradana Martha. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. J Bisnis Teor dan Implementasi [Internet]. 2017;8(1):1–11. Available from: file:///C:/Users/Asus/Downloads/157-626-1-PB.pdf
  10. Fiaz M. Leadership Styles And Employees ' Motivation : Perspective From An Emerging Economy. J Dev Areas [Internet]. 2017;51(4). Available from: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.ugm.ac.id/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=3ef81b08-ffa5-48f2-9a89-0da20ace94c4%40sdc-v-sessmgr01>
  11. Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta; 2010.
  12. Manuk. Motivasi Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Farmasi: Studi Kasus Di Pt. Soho. NAskah Publ [Internet]. 2019;1(2):120–8. Available from: file:///C:/Users/Asus/Downloads/235-Article Text-442-2-10-20190802.pdf
  13. Asnawi S. Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Studi Press; 2002.
  14. Taufani IP, Fudholi A. Departemen Produksi Pt X Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja ( Studi Kasus Di Bagian Tablet Departemen Produksi Salah Satu Industri Farmasi Di Jawa Tengah ). NAskah Publ [Internet]. 2012;46–52. Available from: file:///C:/Users/Asus/Downloads/1699-3461-1-SM (1).pdf
  15. Ihsan A, Kakakhel SJ, Tariq M S-R. The Pre and Post Privatization Comparative Analysis of Transactional and Transformational Transactional Leadership Styles : Empirical Evidence from Banking Sector in Khyber. Abasyn Univ J Soc Sci [Internet]. 2015;8(2):264–78. Available from: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.ugm.ac.id/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=3ed55842-deac-47b2-ae38-932b95de7c2d%40sessionmgr4007>

16. Sitthiwarongchai C, Wichayanuparp W, Chantakit P, Charoenboon P. Organization's Leadership Style on Motivation of its Employees. *J Syst Rev Pharm* [Internet]. 2020;11(3):48–57. Available from: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.ugm.ac.id/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=93c8b940-ba3e-440f-a848-b9b4946223b6%40sessionmgr4006>
17. Khan, Irfanullah N. The Leadership Styles And The Employees Performance: A Review. *Gomal Univ J Res* [Internet]. 2016;32(2). Available from: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.ugm.ac.id/ehost/detail/detail?vid=0&sid=dbbb1b97-bba1-4cfa-98ba-6a342d3a8a09%40sdc-vsessmgr03&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3D%3D#AN=122049165&db=a9h>